

реформували свої системи пенсійного забезпечення, незаперечно доводить, що реформа – це процес надзвичайно тривалий, і яким би досконалим не було нове пенсійне законодавство, час від часу необхідні будуть його корективи.

Але тільки нова пенсійна система відкриє можливості для переходу від короткострокових до довгострокових моделей нагромадження, інвестицій і економічного зростання.

НАЙМАНІ ПРАЦІВНИКИ І ЇХНІ ПРЕДСТАВНИЦЬКІ ОРГАНИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: МІСЦЕ, РОЛЬ, ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ

А.М. Колот, д-р екон. наук,

Київський національний економічний університет

Незважаючи на суттєві зміни у якості життя, характері і змісті відносин у сфері праці, які відбулися у світовій практиці у другій половині ХХ століття, для більшості підприємств (організацій), як і для країн світу в цілому, проблема формування та удосконалення соціально-трудових відносин не втратила своєї актуальності. Більше того, на початку нового тисячоліття людство все гостріше відчуває необхідність вирішення таких корінних соціально-економічних проблем, як забезпечення повної (продуктивної) зайнятості, збереження та розвиток трудового потенціалу, підвищення життєвого рівня зайнятих в економіці, оптимізація відносин між трудом і капіталом на принципах соціальної справедливості. Вирішення означених проблем є особливо актуальним для країн з перехідною економікою, до яких відноситься і Україна.

За висновками фахівців Міжнародної організації праці (МОП), у багатьох випадках укладання колективних угод (договорів) і індивідуальних трудових договорів балансу інтересів роботодавців і найманих працівників не досягається.

Ключовим елементом (стороною) будь-якої системи соціально-трудових відносин є наймані працівники. Останні, як і роботодавці, є носіями так званого первинного права у відносинах в сфері праці.

Наймані працівники – це особи, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем на виконання певної роботи відповідно до своїх здібностей, фахової підготовки, практичних навичок тощо. Зазначимо, що стороною соціально-трудових

відносин можуть бути лише ті працівники, які мають укладені договори з роботодавцями, що надає їм певний правовий захист. Та частина економічно активного населення, яка зайнята у так званому неформальному секторі економіки, практично випадає з офіційної сфери соціально-трудових відносин.

Наймані працівники є найбільш масовою стороною соціально-трудових відносин (до 90% економічно активного населення мають статус найманого персоналу) і одночасно найменш захищеною та більш вразливою стороною цих відносин у порівнянні з роботодавцями. Умови всіх трудових угод і договорів формуються, як правило, на користь роботодавців.

Генеральний секретар Міжнародного бюро праці Хуан Сомавія у своєму виступі на міжнародному “Форумі підприємств” (Женева, 5-6 листопада 1999 р.) відзначив: “Ми в Міжнародній організації праці вважаємо, що найважливішим завданням Організації у двадцять першому столітті буде боротьба за гідні умови праці. Необхідно створити обставини рівноправності і захищеності для всіх працюючих, “глобалізувати соціальний прогрес”. Для майбутньої світової економіки буде характерна все більша інтеграція економічної і соціальної політики, визнання потреб людини у якості головної мети і рушія економічного прогресу” [1, 3].

Особливе місце найманих працівників в системі соціально-трудових відносин, їхній статус та стан вимагають велику увагу у міжнародних трудових нормах приділяти захисту прав саме найманих працівників та їхніх представницьких органів. Назвемо кілька основних міжнародних норм з числа прав працівників, які були прийняті Міжнародною організацією праці:

- Конвенція 87 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію;
- Конвенція 98 1949 р. про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів;
- Конвенція 154 1981 р. про сприяння колективним переговорам;
- Конвенція 168 1988 р. про сприяння зайнятості та захист від безробіття;
- Конвенція 131 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються;
- Конвенція 95 1949 р. про захист заробітної плати;
- Конвенція 168 1988 р. про сприяння зайнятості та захист від безробіття.

У взаємовідносини з роботодавцями наймані працівники можуть вступати як безпосередньо, так і через свої представницькі органи. У цьому контексті принципово важливим є з'ясування сутності поняття *суб'єкт соціально-трудоових відносин*.

Суб'єкт соціально-трудоових відносин – це юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами у соціально-трудоових відносинах. У якості суб'єктів відносин, що аналізуються, можуть виступати: роботодавці, об'єднання роботодавців чи їх органи; наймані працівники, об'єднання найманих працівників чи їх органи; органи законодавчої і виконавчої влади, місцевого самоврядування.

Відмінність же між сторонами і суб'єктами соціально-трудоових відносин полягає у тому, що перші є носіями первинного права у цих відносинах, а другі можуть володіти як первинними власними, так і делегованими первинними носіями правами. Так, наймані працівники як сторона і носії первинного права у соціально-трудоових відносинах, можуть реалізовувати свої права та інтереси безпосередньо або делегувати деякі свої права і повноваження організаціям, які вони утворюють або до яких вступають, і ці організації будуть реалізовувати делеговані найманими працівниками права на виробничому, галузевому, регіональному чи інших рівнях. У даному випадку число суб'єктів соціально-трудоових відносин розшириться за рахунок носіїв делегованих прав: об'єднань найманих працівників, їхніх представницьких органів.

Ми повністю згодні з відомим фахівцем в галузі соціально-трудоових відносин С. Українцем, який пропонує виокремлювати чотири групи суб'єктів соціально-трудоових відносин [2, 23].

Перша група – первинні носії прав і інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування).

Друга група – представницькі організації та їхні органи. Вони є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління).

Третя група – органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах та організаціях).

Четверта група – органи, які покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудоових відносин (примирні,

посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.

Суб'єкти соціально-трудових відносин, що відносяться до перших двох груп, реалізуючи первинні або делеговані їм повноваження, виступають сторонами переговорів, угоди (договору), колективного чи індивідуального трудового спору.

В Україні структура суб'єктів в системі соціально-трудових відносин, яка репрезентує інтереси найманих працівників така. На рівні підприємств (організацій) від найманих працівників суб'єктом виступає сам працівник як носій первинного права у стосунках з роботодавцем. З останнім працівник укладає трудовий договір (контракт) і набуває відповідних прав та обов'язків. Наступним суб'єктом є організація найманих працівників, а саме: місцева організація профспілки в особі виборного органу – профспілкового комітету. Законодавством України передбачено, що крім профспілки інтереси найманих працівників можуть представляти і інші уповноважені на це органи. Такими органами (така практика існує) можуть бути ради трудових колективів, окремі працівники, яким колектив делегував частину своїх повноважень.

На територіальному рівні наймані працівники реалізують своє право учасника соціально-трудових відносин через власні організації і об'єднання – професійні спілки. В Автономній Республіці Крим, м. Києві, в областях це представництво реалізують окремі організації галузевих профспілок (обласні комітети, ради та міжспілкові (міжгалузеві) профспілкові об'єднання. На районному, міському рівні таке представництво мають лише найчисельніші організації профспілок і в галузях, де є відповідний представницький орган роботодавців.

На галузевому рівні наймані працівники вступають у стосунки з представниками роботодавців опосередковано через свої представницькі органи. Цими органами традиційно являються галузеві профспілки. На національному рівні інтереси найманих працівників репрезентують понад тридцять профспілкових об'єднань, галузевих і фахових профспілок.

Тристороння співпраця між органами державної влади, роботодавцями і найманими працівниками протягом останніх десятиліть розглядалася як ключова складова оптимізації соціально-трудових відносин.

Нові соціально-економічні умови, які є наслідком глобалізації економіки, науково-технічного прогресу, загострення конкурентної боротьби на світових ринках, внесли зміни у розстановку сил між соціальними партнерами, в їх поведінку, методи

діяльності, у форми погодження інтересів різних соціальних сил.

Спостерігається ряд нових тенденцій у соціально-трудових відносинах, які можуть започаткувати негативний розвиток подій у сфері праці. Це стосується не окремої країни або певного регіону. Мова йде про загальносвітові тенденції, глибина і масштаби яких у кожній країні, звичайно, різні, але наявність та посилення прояву яких є очевидним. Це – індивідуалізація трудових відносин, децентралізація у веденні переговорів та укладанні угод (договорів), зниження членства найманих працівників у профспілках, лібералізація норм трудового права, зростання можливостей формування умов трудових договорів на користь роботодавців. Нижче розглядаються ті аспекти цієї проблематики, які пов'язуються з діяльністю профспілок в умовах зниження масштабів профспілкового руху та їхніми новими завданнями під впливом глобалізації світової економіки.

Поширеною є думка, що зниження членства у профспілках найбільш характерне для колишніх соціалістичних країн, де це явище пов'язане з трансформацією відносин власності і відміною обов'язкової приналежності до профспілок. Дійсно, в цих країнах зменшення абсолютної кількості членів профспілок (за даними Міжнародної організації праці) у 1986-1996 рр. було найбільш інтенсивним і становило: в Чехії 50,6%, в Польщі – 45,7, Угорщині – 38. В середньому в країнах Центральної і Східної Європи загальна кількість членів профспілок скоротилася на 36%. Подібні процеси в останні роки мали місце в країнах самого різного політичного і економічного спрямування. Так, у зазначений вище період кількість членів профспілок скоротилася у Новій Зеландії на 46,7%, Португалії – 44,2, Ізраїлі – 75,7, Венесуелі – 32,2, Великобританії – 25,2, Франції – 31,2% [3, 10]. Зменшення кількісного складу профспілок у США за останні десять років перевищило 20%, і нині ця країна знаходиться на одному з останніх місць за показником частки працюючих-членів профспілок. Така ж тенденція характерна і для Японії. Якщо в середині 80-х рр. у всій сукупності працюючих члени профспілок складали третину, то наприкінці 90-х – тільки четверть.

Працівники, які вперше працевлаштовуються, у більшості країн світу все рідше вступають до профспілок. В цих умовах частка членів профспілок в загальній кількості працюючих знижується більш високими темпами, ніж загальна їх кількість. В останнє десятиліття мало місце збільшення абсолютної кількості працівників-членів профспілок в Іспанії, Мальті, Фінляндії, Південно-Африканській республіці. Нині тих країн світу, в яких більшість найманих працівників є членами профспілок,

не так багато. За матеріалами Міжнародної організації праці, з 92 країн, по яким є дані щодо членства у профспілках (без врахування сільгосппрацівників), тільки 14 країн у 1995 р. мали рівень охоплення членством у профспілках більший за 50%, в 48 країнах цей рівень був меншим за 20%.

Скорочення кількісного складу профспілок – явище в цілому не бажане для розвитку соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства. Але за цими цифрами можна вбачати і посилення демократії, більший прагматизм і свободу вибору трудящих у формуванні представницьких організацій, які готові і здатні захищати їхні інтереси, у тому числі й організацій, що створюються поза традиційними профспілками.

Причини зниження членства у профспілках різні. Одні з них мають “наскрізний” характер і діють в усіх чи більшості країн світу, інші носять специфічний характер, як, наприклад, причини скорочення охоплення профспілковим рухом в країнах - колишніх республіках Радянського Союзу.

До причин “наскрізного” характеру слід віднести стійку тенденцію до підвищення якості життя, яка мала місце у більшості країн з розвинутою ринковою економікою після другої світової війни. Серед трудящих цих країн стала поширеною думка, що упорядкувати соціально-трудові відносини, досягти підвищення життєвого рівня можна як за участі, так і без участі у профспілковому русі. До того ж посилювався вплив політичних партій на формування загальної соціально-економічної політики, програмні положення діяльності яких є близькими до тих положень та принципів, що їх сповідують профспілки. Фахівці в галузі менеджменту справедливо звертають увагу на вплив на відносини у сфері праці так званих “груп інтересів” [4]. Мова йде про те, що в успішній роботі підприємства зацікавлені не лише роботодавці і наймані працівники, але й інші юридичні та фізичні особи.

Успішна діяльність підприємства значною мірою залежить від упорядкування, оптимізації сукупності інтересів, носіями яких є менеджери і співробітники підприємства, акціонери, клієнти, державні органи, об'єднання підприємств і найманих працівників, кредитори, субпідрядники тощо. За цих обставин традиційні функції профспілок перебирають на себе інші організації та особи, які також зацікавлені в досконалих відносинах між соціальними партнерами.

Втрата профспілками значної кількості своїх членів пов'язана із зниженням частки зайнятих в обробній та інших галузях промисловості, де доля робітників і рівень їх членства у профспілках були традиційно високими. Перерозподіл зайнятих в

інші галузі, в яких доля службовців є вищою, а схильність їх до вступу у професійні спілки невисокою, призводить до зниження кількісних параметрів профспілкового руху. Таким же за наслідками є збільшення у структурі зайнятих молоді, жінок, висококваліфікованих фахівців, осіб, які працюють не повну норму робочого часу. Мотивація цієї категорії працівників стосовно членства в профспілках є низькою.

Не можна не зважати і на такий чинник зниження членства у профспілках, як зміни в структур та масштабах підприємств, зокрема, збільшення зайнятих на малих підприємствах, де, на відміну від великих і середніх підприємств, бажання і можливості організовуватися у профспілки є меншими. Маємо враховувати, що засновники малих підприємств, як правило, протидіють створенню організацій трудящих, при цьому вони мають достатньо великі можливості впливу на поведінку своїх працівників та контролю за їх діями.

Поряд із зазначеними чинниками на рівень членства у профспілках негативну роль можуть справляти і політико-правові заходи з боку органів законодавчої і виконавчої влади. Так, послаблення законодавства в частині захисту прав профспілок, що мало місце у Великобританії та Новій Зеландії, стало однією з причин зниження членства у профспілках цих країн. Реформа соціального страхування, яка була проведена в Ізраїлі і якою була передбачена заборона профспілковій конфедерації надавати послуги у галузі охорони здоров'я, негайно призвела до різкого зменшення рядів членів профспілок [5, 25]. Уряди деяких країн свідомо дотримуються політики обмеження розвитку профспілкового руху, маючи на меті більш активне залучення іноземного капіталу, створення більш сприятливих умов для розвитку підприємництва. Труднощі в діяльності профспілок пов'язані також із введенням роботодавцями різного роду обмежень діяльності профспілок та відсутності належної реакції на це з боку органів державної влади. Про це свідчать численні скарги, що подаються в Міжнародну організацію праці і розглядаються в Комітеті з свободи об'єднань.

До виокремлених вище причин зменшення членства у профспілках слід додати і ті, які пов'язані з невдалою політикою профспілкових лідерів, їх політичними амбіціями, які заважають основному завданню профспілок – повноцінному захисту інтересів найманих працівників. Історії відомі численні приклади, коли профспілкові лідери підривали не тільки власний авторитет, але й авторитет профспілки в цілому через корупцію, патронаж з боку підприємців і урядових структур.

У зв'язку з послабленням профспілок, які мають бути однією з трьох "опор" соціального діалогу і функціонування системи соціального партнерства, стала очевидною необхідність перегляду та розширення напрямів їх діяльності, використання як традиційних, так і нових форм залучення трудящих у свої ряди. Маємо констатувати, що нині в програмах діяльності профспілок все більше з'являється нових завдань та пріоритетів їх діяльності. Першозначимим завданням повсюдно визнається забезпечення повної зайнятості. В умовах підвищення гнучкості ринку праці профспілки все більше приділяють уваги формам зайнятості на підприємствах, обмеженню неповної зайнятості з ініціативи роботодавців.

У Японії і Німеччині профспілки, поряд з іншими вимогами домагаються розширення професійної підготовки і перепідготовки кадрів, вважаючи, що в умовах глибоких структурних зрушень необхідно всіляко підвищувати конкурентоспроможність персоналу, розглядаючи її як дієву форму соціального захисту членів профспілок.

У США, де профспілки традиційно вбачають за основне завдання захист інтересів працівників свого підприємства, соціальний діалог з роботодавцями все більшою мірою стосується субконтрактних відносин, способів їх обмежень з метою збереження робочих місць для кадрового "ядра" підприємства. В Мексиці, Аргентині, Бразилії, Чилі профспілкові об'єднання намагаються всілякими методами впливати на створення нових робочих місць.

У спеціалізованих виданнях Міжнародного бюро праці підкреслюється, що з метою залучення нових членів профспілки мають розробляти більш дієві стратегії діяльності та надавати трудящим нові види послуг. Це можуть бути додаткові соціальні допомоги, пільгові кредити, послуги в галузі професійного навчання, сприяння у працевлаштуванні тощо.

Збільшення в структурі зайнятих жінок, молоді, персоналу малих підприємств, зайнятих на тимчасових роботах підвищує значення роботи з цими категоріями працюючих з метою залучення їх в ряди профспілок. Цьому мають слугувати, зокрема, заходи організаційно-управлінського характеру - створення жіночих і молодіжних асоціацій у структурі профспілок, резервування керівних постів для представників цих категорій працівників, створення спеціальних відділів, які займаються проблемами жінок, молоді, працюючих у режимі неповної зайнятості тощо.

До нових стратегій діяльності профспілок можна віднести активний пошук

союзників серед різного роду організацій (релігійних, екологічних, студентських, жіночих, захисту прав споживачів та інших), цілі і напрями діяльності яких значною мірою співпадають. З урахуванням цих нових стратегій має будуватися і діяльність профспілок України.

Маємо однозначно визнати, що профспілки, певною мірою втративши свої позиції, все ж залишаються основними партнерами у діалозі з роботодавцями. За висновками фахівців Міжнародного бюро праці, нині немає нових інститутів, які були б здатні замінити профспілки у системі формування і регулювання соціально-трудових відносин. Це не принижує ролі інших представницьких органів трудящих, які можуть і повинні знайти своє місце в системі регулювання відносин між трудом і капіталом.

В Україні професійні спілки традиційно залишаються основним і здебільшого єдиним представницьким органом найманих працівників. За існуючими даними, рівень охоплення найманих працівників профспілковим рухом складає більш як 90%. Втім і для неї характерною є тенденція до зниження членства найманих працівників у профспілках. Найбільше це стосується приватних підприємств, підприємств різних форм власності та господарювання, які прийнято відносити до малих, підприємств за участі іноземного капіталу. Слабкі позиції профспілок на цих підприємствах, низькі авторитет та дієвість профспілок на підприємствах інших форм власності та господарювання послаблюють позиції однієї з сторін класичного “трикутника” соціального партнерства – професійних спілок.

Держава як гарант конституційних прав громадян, законодавець, посередник та активний учасник формування соціально-трудових відносин, безперечно, має бути заінтересована у розвитку системи соціального партнерства і в укріпленні позицій представницьких органів найманих працівників. Тому одним з основних завдань демократичної держави у формуванні громадянського суспільства, зокрема в становленні партнерських відносин у сфері праці, має бути законодавче та організаційне забезпечення розвитку представницьких органів найманих працівників, сприяння підвищенню їхньої ролі у створенні й функціонуванні системи соціального партнерства.

Оскільки зниження членства у профспілках є тенденцією загальносвітовою, то маємо усвідомлювати, що означена тенденція буде мати все більший прояв і на терені України. Гостра необхідність підвищення ролі соціального партнерства в регулюванні соціально-трудових відносин потребує прийняття додаткових

запобіжних заходів по сприянню підвищенню ролі найманих працівників і їхніх представницьких органів у формуванні досконалих соціально-трудових відносин.

Вважаємо за потрібне ухвалення також законодавчого акту, який би закріпив форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів, конкретні організаційно-правові механізми розвитку виробничої демократії на підприємствах і в організаціях України. Це сприятиме підвищенню ефективності виробничого менеджменту та мотиваційних настанов працюючих, становленню досконалих, соціально орієнтованих відносин у сфері праці, що оптимізують інтереси основних соціальних сил суспільства і створюють передумови для стабільного соціально-економічного розвитку. В ході розробки і прийняття цього законодавчого акту має бути врахований багатий зарубіжний досвід розвитку виробничої демократії, передусім досвід країн, які застосовують європейську (континентальну) модель соціально-трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Трудовой мир, 1999. - №5. - С.3.
2. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. – 1998. - №2. – С. 23.
3. Труд в мире. 1997-1998: Трудовые отношения, демократия и социальная стабильность. - Международное бюро труда. - Женева. - М., 1998. – С.10.
4. Проблемы теории и практики управления.-1997.-№ 5.
5. ILO: World Labor Report. Op. cit. P. 25.

ДЕМОГРАФІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

ТУРАНСЬКИЙ Ю.П., канд. екон. наук,

СТЕПУРА Т.М.,

Львівський обласний центр зайнятості

Сутність людини виявляється у мисленні та у мотивованій діяльності. На цьому філософському постулаті ґрунтується визначення соціально-економічних категорій *трудоий потенціал та зайнятість*.